

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER
INTENTION*
(STUDI PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HERMINA PASTEUR
BANDUNG)**

Fauzia Fatharani
fauziafthrn@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung. Untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel, penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner yang disebarakan kepada seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung didapatkan sampel sebanyak 134 orang. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode statistika analisis jalur (*path analysis*). Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja serta analisis parsial membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak Rumah Sakit untuk meminimalisir tumbuhnya *turnover intention* pada perawat.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, *Work-life Balance*, Perawat, Rumah Sakit

Pendahuluan

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi termasuk jenis *hospitality industry* seperti rumah sakit. Beberapa sumber mengungkapkan adanya peningkatan angka kejadian *turnover* diberbagai negara baik negara maju ataupun berkembang (Aiken, 2001; Fang, 2001, Lu et al., 2002; Hayajneh et al., 2009). Di Jakarta, penelitian oleh Langitan (2010) menemukan tingkat *turnover* tahunan perawat mencapai 21% dan Alfiyah (2013) juga mendapatkan tingkat *turnover* perawat yang cukup tinggi di rumah sakit swasta yaitu 27,3% pertahunnya. Penelitian terhadap *turnover intention* perawat penting dilakukan agar organisasi dapat mengetahui gambarannya. Rumah Sakit Hermina Pasteur sendiri sebagai organisasi mempunyai salah satu misi melakukan pengelolaan rumah sakit secara profesional, efisiensi dan efektifitas yang tinggi.

Dalam berbagai penelitian, keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi (*turnover intention*) berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksud dapat mempengaruhi pemikiran

seseorang untuk keluar. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan aman yang meliputi segi sosial ekonomi dan sosial psikologi. Kinarkas, dkk mengatakan bahwa salah satu keberhasilan rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien memerlukan perawat yang puas dengan pekerjaannya dimana hal ini mengacu kepada teori dan penelitian terkait kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada perawat sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, komunikasi, peraturan, prosedur, dimensi kerja, perintah kerja dan karakter personal (Ma CC et. Al, 2003).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stress kerja. Stres kerja adalah fenomena umum di kalangan profesional kesehatan di seluruh dunia. Para peneliti telah menunjukkan bahwa penyebab, tingkat dan efek stres kerja sangat tergantung pada faktor-faktor seperti kesadaran budaya, sifat dan bidang kerja (Evans L, 2002). Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Highley dalam Haryanti (2013) bahwa perawat secara alamiah merupakan profesi yang penuh dengan stres.

Salah satu faktor lainnya untuk menunjang terbentuknya kepuasan kerja pegawai yaitu sistem *work-life balance* yang baik di dalam perusahaan atau organisasi. Lockwood (2003) mengatakan bahwa *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work-life balance* merupakan suatu masalah penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi. Karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stress keadaan tersebut juga dapat menurunkan produktifitas karyawan (Swift dalam Atheya & Arora, 2004).

Metode penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung. Setelah menyebarkan kuisioner dalam waktu 6 bulan, didapatkan sampel sebanyak 134 perawat. Untuk keperluan analisis kuantitatif setiap jawaban dari kuisioner penelitian diberi skor dengan menggunakan skala Likert.

Pengolahan data meliputi *Cleaning, Editing, Coding, Entry*. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS meliputi gambaran karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, frekuensi dan rata-rata dari setiap dimensi dan variabel, uji korelasi, uji asumsi klasik yang termasuk uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji koefisien jalur, uji hipotesis simultan dan parsial, serta pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel.

Hasil

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap *turnover intention* ini dilaksanakan di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung dengan subjek penelitiannya yaitu perawat. Jumlah responden yang diambil sebanyak 134 orang mengisi kuisioner

yang berisi pernyataan mengenai 4 variabel. Dengan gambaran karakteristik responden 91% berjenis kelamin perempuan dan sisanya 9% laki-laki.

Responden berdasarkan usia terbagi menjadi 3 kelompok yaitu yang berumur ≤ 25 tahun sebesar 20% dan ≥ 35 tahun sebesar 5%. Persentase usia responden terbanyak berada di antara 25 – 35 tahun yaitu sebesar 75%. Berdasarkan status perkawinan 51% responden sudah menikah dan sisanya sebanyak 49% belum menikah.

Berdasarkan pendidikan terakhir responden persentase terbanyak merupakan lulusan D3 dengan jumlah 72%, dilanjut dengan lulusan S1 Ners sejumlah 21%. Untuk lulusan S1 sejumlah 4% dan lulusan SMK sebanyak 3% dari total responden.

Responden juga mengisi dalam kuisioner mengenai lama bekerja di Rumah sakit tersebut, kebanyakan responden sudah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 62%. Untuk 6 – 10 tahun berdasarkan lama bekerja 29% dan yang lebih dari 10 tahun sebanyak 9% dari total responden.

Semua pernyataan pada kuisioner telah dilakukan uji validitas dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r kritis 0,3. Sehingga semua pernyataan sudah dibuktikan validitasnya. Untuk uji reliabilitas menggunakan metode *alpha Cronbach*, diketahui bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada setiap variabel yang diteliti lebih besar dari 0,6 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuisioner andal untuk mengukur variabelnya.

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pertanyaan yang di kategorikan menjadi 5 kategori: Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik dan Sangat Tidak Baik. Kategori tersebut lalu dimasukkan ke dalam garis kontinum untuk setiap dimensi dalam variabel.

Analisis Variabel Stres Kerja

Dimensi faktor intrinsik pekerjaan memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,2 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cukup berada di nilai interval 2,61 – 3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa stres kerja dimensi faktor intrinsik pekerjaan di Rumah Sakit Hermina cenderung cukup baik. Sebagian kecil responden sebesar 10,3% menilai kepuasan kerja khususnya dimensi faktor intrinsik pekerjaan belum sepenuhnya baik yang terlihat dari rumah sakit menuntut tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan serta responden merasa tertekan dengan deadline pekerjaannya.

Dimensi peran dalam organisasi memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 2,81 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata cukup berada di interval 2,61 – 3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa stres kerja pada dimensi peran dalam organisasi di RS cenderung cukup baik. Skor rata-rata terkecil terdapat pada pernyataan “saya tidak mengetahui kinerja yang diharapkan dari RS ini” sebesar 2,72.

Dimensi hubungan di tempat kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 2,55 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang tidak baik berada di nilai interval 1,81 – 2,60. Sehingga dapat diartikan

bahwa stres kerja dimensi hubungan di tempat kerja di Rumah Sakit Hermina cenderung tidak baik. Pernyataan yang mendapat nilai rata-rata terendah adalah hubungan responden dengan atasan yang tidak berjalan dengan baik.

Dimensi pengembangan karir pada variabel stres kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 2,78 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata cukup berada di interval 2,61 – 3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa stres kerja dimensi pengembangan karir di Rumah Sakit Hermina cenderung cukup baik. Sebagian responden merasa takut bahwa pekerjaannya akan digantikan oleh orang lain dimana pernyataan ini mendapat nilai rata-rata terendah di 2,43.

Dimensi struktur dan iklim organisasi pada variabel stres kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 2,89 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cukup berada di nilai interval 2,61 – 3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa stres kerja dimensi pengembangan karir di Rumah Sakit Hermina cenderung cukup baik.

Sementara untuk nilai rata-rata keseluruhan stres kerja adalah sebesar 2,86. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai bahwa variabel stres cukup baik.

Analisis *Work-life Balance*

Dimensi *Personal Life Interference with Work (PLIW)* dalam variabel *Work Life Balance* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,4 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cukup baik berada di nilai interval 2,61 – 3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* dimensi *Personal Life Interference with Work (PLIW)* di Rumah Sakit Hermina cenderung cukup baik. Namun demikian masih terdapat beberapa responden yaitu 42,6% menyatakan *Work Life Balance* khususnya dimensi *Personal Life Interference with Work (PLIW)* belum sepenuhnya baik yang terlihat dari responden masih ada yang melewatkan kegiatan pribadinya dikarenakan oleh banyaknya waktu yang tersita oleh pekerjaan serta setelah pulang bekerja responden masih bisa melakukan berbagai hal.

Dimensi *Work Interference with Personal Life (WIPL)* dalam variabel *Work Life Balance* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,46 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata baik yang berada di nilai interval 3,41 – 4,20. Sehingga dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* dimensi *Work Interference with Personal Life (WIPL)* di Rumah Sakit Hermina cenderung baik. Sebagian besar responden sebesar 61,6% menyatakan *Work Life Balance* khususnya dimensi *Work Interference with Personal Life (WIPL)* sudah baik terutama pada “Saat bekerja, saya tidak lagi mengkhawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan (contoh: hobi, organisasi masyarakat, komunitas, merawat orang tua, keluarga)” yang mendapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,57.

Dimensi *Personal Life Enhancement by Work (PLEW)* dalam variabel *Work Life Balance* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,43 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata baik yang berada di nilai interval 3,41 – 4,20. Sehingga dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* dimensi *Personal Life Enhancement by Work (PLEW)* di Rumah Sakit

Hermina cenderung baik. Namun demikian masih terdapat beberapa responden yaitu 41,1% menyatakan *Work Life Balance* khususnya dimensi *Personal Life Enhancement by Work (PLEW)* belum sepenuhnya baik. Pada pernyataan pekerjaan ini membuat saya merasa lebih baik saat dirumah, sebagian responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.

Dimensi *Work Enhancement by Personal Life (WEPL)* dalam variabel *Work Life Balance* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,57 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata baik yang berada di nilai interval 3,41 – 4,20. Sehingga dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* dimensi *Work Enhancement by Personal Life (WEPL)* di Rumah Sakit Hermina cenderung baik. Sebagian besar responden sebesar 70,4% menyatakan *Work Life Balance* khususnya dimensi *Work Enhancement by Personal Life (WEPL)* sudah baik terutama pada “Kehidupan pribadi saya membantu saya merasa siap untuk bekerja pada hari berikutnya” yang menunjukkan bahwa kehidupan pribadi responden berpengaruh kepada peningkatan semangat bekerja, pernyataan ini mendapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,70.

Tanggapan responden terhadap 17 pernyataan variabel *work-life balance* (X2) didapatkan nilai untuk nilai rata-rata keseluruhan variabel *work-life balance* adalah sebesar 3,45. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai bahwa variabel *work-life balance* baik.

Analisis Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri dalam variabel kepuasan kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,32 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cukup baik berada di nilai interval 2,61 – 3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan pada pekerjaan di Rumah Sakit Hermina cenderung cukup baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 “Saya merasa bangga dan senang terhadap pekerjaan yang saya miliki.” sebesar 3,54.

Dimensi kepuasan dengan gaji dalam variabel kepuasan kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,38 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cukup baik berada di nilai interval 2,61 – 3,40. Namun demikian masih terdapat beberapa responden sebesar 40,9% menyatakan kepuasan kerja khususnya dimensi kepuasan dengan gaji ini belum sepenuhnya baik yang terlihat dari pernyataan bahwa gaji yang diterima saat ini memuaskan tetapi sebagian besar responden malah kurang setuju dengan pernyataan ini.

Dimensi kepuasan dengan supervisi dalam variabel kepuasan kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,45 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata baik yang berada di nilai interval 3,41 – 4,20. Sebagian besar responden sebesar 64,1% menyatakan kepuasan kerja khususnya dimensi kepuasan dengan supervisi ini sepenuhnya baik yang terlihat dari responden merasa puas karena komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik serta merasa puas karena atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.

Dimensi kepuasan dengan rekan kerja dalam variabel kepuasan kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,5 yang berarti dimensi ini dapat

diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata baik yang berada di nilai interval 3,41 – 4,20. Sebagian besar responden sebesar 72,4% menilai variabel kepuasan kerja khususnya dimensi kepuasan dengan rekan kerja ini baik yang terlihat dari responden merasakan bahwa rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya serta selalu memberi nasehat serta dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Dimensi kepuasan dengan promosi dalam variabel kepuasan kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,5 yang berarti dimensi ini dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata baik yang berada di nilai interval 3,41 – 4,20. Sebagian besar responden sebesar 79,1% menilai variabel kepuasan kerja khususnya dimensi kepuasan dengan promosi ini baik yang terlihat dari table bahwa responden merasa prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan serta kenaikan jabatan di RS terbuka bagi siapa saja tanpa adanya diskriminasi.

Hasil tanggapan responden terhadap 25 pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) didapatkan nilai rata-rata keseluruhan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,48. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai bahwa variabel kepuasan kerja baik.

Analisis Turnover Intention

Hasil tanggapan responden terhadap 10 pernyataan variabel *turnover intention* (Z) didapatkan nilai rata-rata keseluruhan variabel *turnover intention* adalah sebesar 2,21. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai bahwa variabel *turnover intention* tidak baik

Path analysis

Pada model I dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara tiga variabel, yaitu variabel independen stres kerja (X1), *work-life balance* (X2), variabel *intervening* kepuasan kerja (Y).

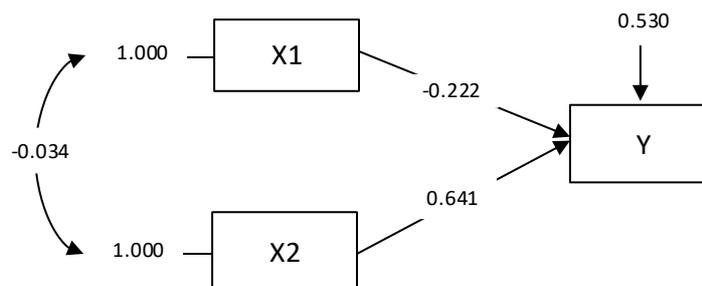


Diagram Koefisien Jalur (Path Analysis)

Diketahui nilai koefisien jalur stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar -0,222 dan koefisien jalur *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,641. Sedangkan besarnya pengaruh yaitu nilai *R square* (R^2) adalah sebesar 0,470 atau 47,02%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh stres kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 47,02% sementara sisanya 52,98% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji simultan dengan F_{tabel} sebesar 3,065 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 58,143 dan nilai *Prob (F-Statistic)* sebesar 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,143 > 3,065$) dan nilai signifikansi $<$ tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari perhitungan analisis jalur untuk variabel stres kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3,489 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-3,489 < -1,978$) dan nilai signifikansi $<$ tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah hubungan negatif pada tingkat signifikan 0,05 (5%) atau dengan kata lain, variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada taraf keyakinan 95%.

Dari perhitungan analisis jalur untuk variabel *work-life balance*, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,078 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,078 > 1,978$) dan nilai signifikansi $<$ tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka kesimpulannya adalah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah hubungan positif pada tingkat signifikan 0,05 (5%) atau dengan kata lain, variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada taraf keyakinan 95%.

Pada model II diketahui bahwa nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar -0,186. Sedangkan besarnya pengaruh yaitu nilai *R square* (R^2) yang terdapat pada tabel 4.26 adalah sebesar 0,186 atau 3,45%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 3,45% sementara sisanya 96,55% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

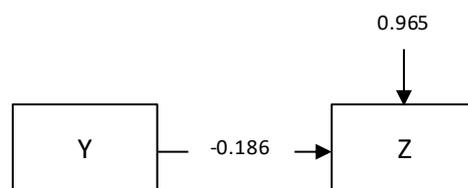


Diagram Koefisien Jalur (*Path Analysis*) II

Dari perhitungan analisis jalur untuk variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai $-t_{hitung}$ sebesar -2,172 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,172 < -1,978$) dan nilai signifikansi $<$ tingkat signifikan ($0,032 < 0,05$). Maka kesimpulannya adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan arah hubungan negatif pada tingkat signifikan 0,05 (5%) atau dengan kata lain, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada taraf keyakinan 95%.

Berdasarkan analisis di pada dua sub struktur di atas, maka secara keseluruhan dapat digambarkan model hubungan yang terjadi sebagai berikut:

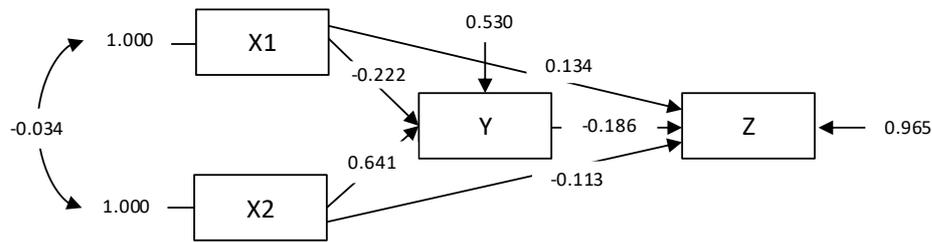


Diagram Koefisien Jalur

Dari gambar di atas dapat dijelaskan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Pengaruh Tdk Langsung	Total (%)
			X ₁	X ₂		
X ₁	-0,222	4,93	-	0,5	0,5	5,4%
X ₂	0,641	41,12	0,5	-	0,5	41,6%
Total Pengaruh (R²)						47%

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel Stres Kerja (X₁) mempunyai pengaruh langsung sebesar 4,93%, dan pengaruh tidak langsung melalui *Work-life Balance* (X₂) sebesar 0,5%. Selanjutnya, total pengaruh Stres Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 5,4%.

Variabel *Work-life Balance* (X₂) mempunyai pengaruh langsung sebesar 41,12%, dan pengaruh tidak langsung melalui Stres Kerja (X₁) sebesar 0,5%. Selanjutnya, total pengaruh *Work-life Balance* (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 41,6%.

Total pengaruh antara Stres Kerja (X₁) dan *Work-life Balance* (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai R² sebesar 5,4% + 41,6% = 47%, sedangkan sisanya (ε) atau variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi Efektivitas Audit Internal (Y) adalah sebesar 53%.

Pembahasan

1. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil uji, hasil yang diperoleh adalah stres kerja memiliki pengaruh yang negative terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa, semakin tinggi stress kerja pada perawat maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja perawat.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003) yang menyatakan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sullivan dan Bhagat (1992) juga mengidentifikasi bahwa stress kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang terbalik.

Menurut penelitian Hamid, Sakineh dan Ali (2013) mengenai stres kerja, kepuasan kerja dan performa kerja pada perawat di Iran menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja dimana beberapa pendekatan dapat dilakukan untuk mengurangi stres kerja pada perawat.

2. *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* pada karyawan maka akan berdampak pada semakin tingginya tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hafeez & Akbar (2015) dan Malik et al. (2014) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, keseimbangan pekerjaan harus dimiliki oleh setiap karyawan agar mereka merasakan kepuasan dalam menjalani pekerjaannya. Dwi putranti (2010) pada penelitiannya juga mengungkapkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung pada penelitian Nur Intan & Kadarisman (2016) yang mengungkapkan juga bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada perawat. Apabila perawat mengalami *work-life imbalance*, Sachiko (2014) menyatakan bahwa hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja serta kualitas hidup pada perawat dan mungkin mempengaruhi kualitas perawatan dan kesehatan perawat secara keseluruhan.

3. Stres Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Dari hasil uji analisis, disimpulkan bahwa stres kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh kedua variabel ini sebesar 47%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 47% sementara sisanya 53% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Perawat

Dari hasil uji analisis penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan arah hubungan negatif pada tingkat signifikan 0,05 (5%) atau dengan kata lain, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada taraf keyakinan 95%.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Adelia (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dimana bahwa faktor yang paling mempengaruhi *turnover intention* perawat rawat inap adalah stres kerja dimana 3.320 kali memiliki peluang terjadinya *turnover intention* daripada kepuasan kerja.. Sedangkan pada penelitian M Ahsan, Alimin dan Indrianty menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Ahsan, M., Maidin, A., & Sudirman, I. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Variabel Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan*. Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Balikpapan.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. A., Busse, R., Clarke, H., . . . Shamian, J. (2001). Nurses' Reports On Hospital Care in Five Countries. *Health Affairs*, 20(3), 43-53.
- Alfiyah. (2013). Faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intention perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013.
- Fang, Y. (2001). Turnover propensity and its causes among Singapore nurses: an empirical study. *International Journal of Human Resource Management*, 12(5), 859-871.
- Hayajneh, Y. A., AbuAlRub, R. F., Athamneh, A. Z., & Almahzomy, I. K. (2009). Turnover rate among registered nurses in Jordanian hospitals: an exploratory study. *International journal of nursing practice*.
- Langitan, E. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian Turnover Perawat Pelaksana tahun 2009 di RS Bhakti Yudha Depok. *Tesis Magister Ilmu Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Universitas Indonesia*.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*.